



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

Plan Równości Płci

w Uniwersytecie Śląskim
w Katowicach



SPIS TREŚCI

1. PREAMBUŁA	4
2. PODSTAWY PRAWNE	7
3. DIAGNOZA	10
3.1. Kadra Uniwersytetu	11
3.1.1. Ilościowa analiza rozkładu płci NA ze względu na stopnie naukowe i stanowiska	12
3.1.2. Zarządzanie Uniwersytetem	13
3.1.3. Zarządzanie dyscyplinami (instytutami) i kierunkami studiów	15
3.2. Osoby uczące się – studentki i studenci oraz doktorantki i doktoranci	20
3.3. Opinie członkiń i członków społeczności uniwersytetu na temat dyskryminacji i nierównego traktowania w Uniwersytecie Śląskim – wyniki badań sondażowych	23
4. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE ŚLĄSKIM – OBSZARY I CELE	26
5. CELE OPERACYJNE I DZIAŁANIA W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH	31
6. WDROŻENIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI	48
7. SŁOWNICZEK	50

PREAMBUŁA

Plan Równości Płci

– program dynamiczny,
partycypacyjny, ewaluowany



PREAMBUŁA

1

Równość osób i poszanowanie różnorodności to wartości pozwalające na rozwój nauki i edukacji zgodnych z ideami *universitas*. Zasada równości i zakaz dyskryminacji są normami prawnymi o charakterze ogólnym, zapewniając każdemu, bez względu na płeć lub inne indywidualne cechy, udział w różnych obszarach życia, w tym akademickiego, na równi z innymi. Przekonanie o konieczności równych warunków rozwoju zawodowego, naukowego, edukacyjnego i osobistego wynika nie tylko z przepisów prawa, ale również ze społecznej odpowiedzialności wspólnoty Uniwersytetu, która w swej różnorodności buduje rzeczywistość akademicką pozbawioną uprzedzeń, ograniczeń i niepotrzebnych waśni. Oznacza to, że w polityce Uniwersytetu są uwzględniane zainteresowania oraz potrzeby każdej osoby.

Plan Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach (dalej PRP lub *Plan*) stanowi propozycję realizacji założeń wyrażonych w *Deklaracji Uniwersytetu Śląskiego – wspólnoty równych i różnorodnych* oraz w *Statucie Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach*. Jest także jednym z narzędzi zrównoważonego rozwoju Uniwersytetu a jednocześnie wskaźnikiem tego rozwoju.

Przesłankami stworzenia PRP stały się międzynarodowe standardy działań równościowych w sferze akademickiej, jak również istotne potrzeby członkiń i członków wspólnoty Uniwersytetu. Plan formułuje cele i działania w następujących obszarach:

- nauka i edukacja;
- rekrutacja i rozwój kariery;
- kultura organizacyjna oraz równowaga pomiędzy życiem prywatnym, zawodowym i uczeniem się;
- kierownictwo i podejmowanie decyzji;
- bezpieczeństwo.

Realizacja przyjętych celów i kierunków działań pozwoli na rozwój uczelni bezpiecznej, niedyskryminującej i otwartej na różnorodność oraz na rozwój zawodowy i osobisty członkiń i członków społeczności uniwersyteckiej.

Plan Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach ma charakter ewolucyjny i partycypacyjny, co oznacza, że na jego kształt i realizację wpływ mieć będzie cała wspólnota Uniwersytetu. Istotnymi przesłankami w procesie doskonalenia PRP będą również diagnozy oraz analizy warunków rozwoju wszystkich osób stanowiących wspólnotę uczelni.

Plan jest działaniem strategicznym obejmującym lata 2022–2024. To program z założenia dynamiczny, który będzie rozwijał się w wyniku prowadzonych badań, analiz i ewaluacji. W pierwszym roku realizacji planowane jest przeprowadzenie pogłębionych diagnoz na temat stanu i uwarunkowań sytuacji osób różnej płci uczących się oraz pracujących na Uniwersytecie, a także wypracowanie w trybie partycypacyjnym szczegółowego programu działań, w tym zwłaszcza w obszarze proceduralnym, dla którego konieczne jest wdrożenie standardów. Dokonane zostanie również rozpoznanie potrzeb w zakresie wyrównania szans i rozwoju. W 2023 roku proponowane w *Planie* aktywności poddane zostaną wewnętrznej ewaluacji, a w konsekwencji *Plan* będzie aktualizowany.

Harmonogram Planu Równości Płci:

- Diagnoza stanu, uwarunkowań oraz potrzeb równości i równoważności ze względu na płeć
- Opracowanie agendy aktywności i procedur równościowych lub korekta procedur istniejących

2022

- Realizacja planowanych aktywności
- Wewnętrzna ewaluacja aktywności planowanych i realizowanych wraz z korektą wypracowanego planu szczegółowego

2023

- Realizacja planowanych aktywności
- Ewaluacja wraz z walidacją *Planu Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach* na lata 2022–2024

2024

PODSTAWY PRAWNE

Zasada równości płci

osadzona jest na fundamentach
prawnych



PODSTAWY PRAWNE

2

Stanowiąca oś *Planu* zasada równości płci osadzona jest na fundamentach prawnych. Gwarantują ją ustawy zasadnicze większości państw na świecie. Polska Konstytucja również – w art. 33 – stanowi, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Ponadto wiążące Polskę akty prawa międzynarodowego (m.in. art. 2 *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*, art. 2 *Międzynarodowych Paktów Praw* oraz art. 2 *Konwencji w sprawie Likwidacji wszelkich form Dyskryminacji Kobiet*), a także prawo Unii Europejskiej (art. 2 *Traktatu o Unii Europejskiej*, art. 10 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* oraz art. 23 *Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej*), tworzą podwaliny pod wolną od dyskryminacji przestrzeń uniwersytecką. Co istotne, przepisy te w przypadku nieusprawiedliwionego i głębokiego zróżnicowania faktycznej sytuacji kobiet i mężczyzn, dopuszczają wprowadzenie środków o charakterze wyrównawczym.

Zasada równości płci koresponduje także z gwarantowaną art. 73 *Konstytucji RP* wolnością twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, a także wolnością nauczania. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w badaniach i karierze naukowej znalazło swoje odzwierciedlenie w przepisach ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 2156), zwanej *ustawą równościową*, którą to (zgodnie z art. 4) stosuje się w zakresie dostępu i warunków korzystania z oświaty i szkolnictwa wyższego. Pośrednio zapewnione jest ono także ustawą z 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (tj. Dz. U. z 2021, poz. 478 ze zmianami), jeśli weźmie się pod uwagę misję szkolnictwa wyższego (art. 2 – kształtowanie postaw obywatelskich, uczestnictwo w rozwoju społecznym) oraz funkcjonowanie systemu szkolnictwa wyższego z poszanowaniem standardów międzynarodowych, zasad etycznych i dobrych praktyk w zakresie kształcenia i działalności naukowej oraz z uwzględnieniem szczególnego znaczenia społecznej odpowiedzialności nauki (art. 3 ust. 2). Natomiast *Kodeks pracy* (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) za podstawowe zasady prawa pracy uznaje obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹) oraz zasadę równego traktowania pracowników, w szczególności kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (art. 11²), a także zasadę niedyskryminacji, m. in. ze względu na płeć (art. 113). Nakłada on również na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć (art. 94 pkt 2b oraz art. 18^{3a}–18^{3e}).

Koncepcja *Planu Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim* wyraźnie nawiązuje ponadto do priorytetów dokumentów międzynarodowych o strategicznym charakterze, w tym zwłaszcza: *Agendy NZ na rzecz*

zrównoważonego rozwoju 2030 (cel 4 – dobra jakość edukacji, cel 5 – równość płci), *Strategii KE na rzecz Równouprawnienia Płci na lata 2020–2025*, *Strategii na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych* oraz *Programu ramowego UE na lata 2021–2027 Horyzont Europa* (kładącego duży nacisk na kwestię równości płci oraz inkluzywności w obszarze badań naukowych i innowacji), a także rekomendacji formułowanych na gruncie krajowym (Rzecznik Praw Obywatelskich, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Narodowe Centrum Nauki).

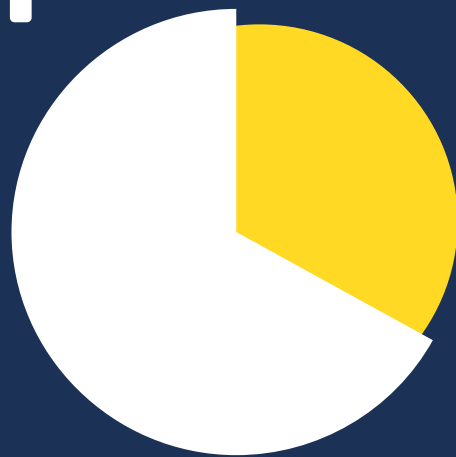
Poszanowanie równości i różnorodności wszystkich członków wspólnoty Uniwersytetu jako istotnych, ugruntowanych wartości akademickich znajduje swój normatywny wyraz w § 4 *Statutu* Uniwersytetu przyjętego w 2019 roku. Dla ochrony praw i interesów pracowników Uniwersytetu, a także standardów etycznych obowiązujących we wspólnocie Uniwersytetu powołany został Rzecznik praw i wartości akademickich (§ 39 *Statutu*), natomiast ochronę praw osób uczących się w Uniwersytecie według *Statutu* gwarantować ma Rzecznik praw studenta i doktoranta (§ 162). *Plan Równości Płci* jest więc kontynuacją wybranego przez Uniwersytet i opisanego w *Statucie* systemu wartości, a ponadto stanowi dopełnienie obowiązujących już aktów prawa wewnętrznego. Należy podkreślić, że obszar kadrowy wskazano jako kluczowy dla powodzenia realizacji przyjętego kierunku rozwoju Uniwersytetu określonego w *Strategii* rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2020–2025 poprzez „tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi zawodowemu i osobistemu pracowników”.

Równość płci oraz będąca jej wyrazem różnorodność w nauce i szkolnictwie wyższym oznacza lepszą jakość badań i nauczania oraz wzmocnienie pozycji Uniwersytetu w konkurencyjnej rzeczywistości akademickiej. Pokazują to doświadczenia innych szkół wyższych. Różnorodność wspólnoty oznacza lepszą „widzialność” osiągnięć, szerszą wymianę myśli oraz różnych perspektyw, a także silniejsze poczucie bezpieczeństwa i solidarności, wreszcie – szeroko rozumiany dobrostan jednostek i grup tworzących społeczność Uniwersytetu. Wdrożenie wyrazistych standardów i procedur równościowych przyczyni się zatem do tworzenia lepszego środowiska pracy i edukacji, co z kolei powinno czynić nasz Uniwersytet atrakcyjnym miejscem dla utalentowanych osób.

DIAGNOZA

Proporcje

między płciami są różne



DIAGNOZA

3

Diagnoza wybranych aspektów funkcjonowania Uniwersytetu uwzględnia płeć jako zmienną opisową i dodatkowe kryterium selekcji i porządkowania aktualnie dostępnych danych. W tym celu wykorzystane zostały:

- zestawienia ilościowe dotyczące zatrudnienia w poszczególnych grupach pracowniczych oraz zajmowanych stanowisk i pełnionych funkcji¹,
- dane dotyczące osób uczących się²,
- wyniki ilościowe i jakościowe badań ankietowych, pochodzące z *Raportu z badania opinii pracowniczek i pracowników oraz doktorantek i doktorantów na temat dyskryminacji i nierównego traktowania w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach 2020*³ oraz *Raportu z badania prowadzonego wśród studentów Uniwersytetu Śląskiego nt. dyskryminacji i nierównego traktowania*⁴.

Z powodu braku danych lub niekompletności tych dostępnych w diagnozie nie można było uwzględnić istotnych dla *Planu* kwestii związanych z niektórymi aspektami standardowych analiz równości płci, jak np. wynagrodzenie (i ewentualna luka płacowa) i premiowanie, świadczenia socjalne, urlopy (w tym: macierzyńskie, rodzicielskie, naukowe), aktywność publikacyjna, przebieg kariery i awanse ze względu na płeć. Luki w danych dotyczą także zagadnienia płci w badaniach naukowych oraz programach kształcenia. Niekompletne dane uniemożliwiają ponadto opis takich gremiów, jak rady naukowe instytutów oraz rady dydaktyczne kierunków, a także członkostwo i przewodniczenie kołom studenckim. Rozpoznane deficyty danych na tym etapie prac nad *Planem Równości Płci* czynią zatem niemożliwą analizę zarówno kulturowych, jak i strukturalnych aspektów funkcjonowania Uniwersytetu, związanych z usuwaniem barier w studiowaniu, zatrudnianiu i rozwoju kariery zawodowej oraz naukowej kobiet i mężczyzn. W związku z tym niezbędne jest podjęcie działań mających na celu eliminację luk w informacjach o funkcjonowaniu Uniwersytetu z perspektywy płci.

1 Są to: „Funkcje i stanowiska a płeć”, „Liczba pracowników a płeć”, „Płeć a profil dyscyplin naukowych”. Dane opracowały i udostępniły działy HR i DSOiS UŚ. Stan na: 1.10.2021 r., a w przypadku NNA – stan na 9.11.2021 r.

2 Dane opracowane i udostępnione przez DK i SD. Stan na 8.11.2021 r.

3 M. Gierczyk, J. Mateusiak, S. Pawlik, B. Smorczevska, E. Widawska, *Raport z badania opinii pracowniczek i pracowników oraz doktorantek i doktorantów na temat dyskryminacji i nierównego traktowania w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach*. Publikacja raportu przewidziana jest w grudniu 2021 r.

4 *Raport z badania prowadzonego wśród studentów Uniwersytetu Śląskiego nt. dyskryminacji i nierównego traktowania*. Opracowanie raportu: dr Magdalena Bolek-Kochanowska, Centrum Obsługi Studentów UŚ.

3.1

Kadra Uniwersytetu

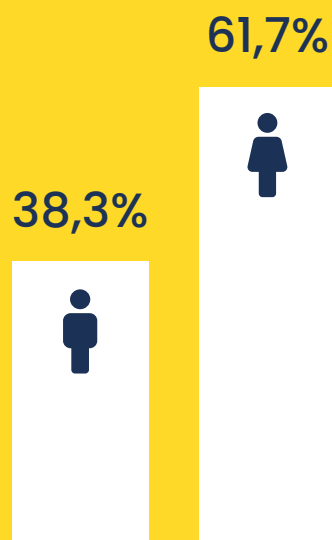
Uniwersytet Śląski jest pracodawcą dla

3311 osób:

2044 kobiet

1267 mężczyzn

58% zatrudnionych to osoby z grupy nauczycieli akademickich (NA), 42% to natomiast osoby z grupy pracowników wsparcia, czyli z grupy niebędących nauczycielami akademickimi (NNA).



Nauczycielki i nauczyciele akademicki (NA)

3.1.1

Ilościowa analiza rozkładu płci NA ze względu na stopnie naukowe i stanowiska

Na etatach badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych zatrudnione są 1883 osoby¹, z czego kobiety stanowią 56%.

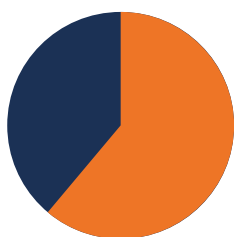
Na poszczególnych stanowiskach proporcje między płciami są różne. Blisko 2/3 osób na stanowiskach asystentów i adiunktów to kobiety.

Na stanowisku profesora uczelni zatrudniona jest zbliżona liczba kobiet i mężczyzn, natomiast na stanowisku profesora ponad 2/3 osób to mężczyźni.

Stosunek płci na stanowiskach

Asystent

N=151

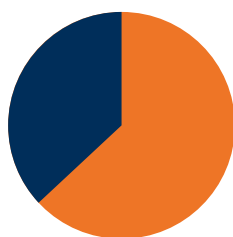


61% – kobiety

39% – mężczyźni

Adiunkt

N=872



63% – kobiety

37% – mężczyźni

Profesor uczelni

N=535,75

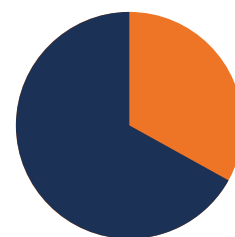


53% – kobiety

47% – mężczyźni

Profesor

N=228,5



33% – kobiety

67% – mężczyźni

Wykres 1. Stosunek płci na stanowiskach

W grupie kobiet: 15% zatrudnionych jest na stanowisku asystenta, starszego wykładowcy, lektora i instruktora, 51% na stanowisku adiunkta i 34% na stanowisku profesora uczelni i profesora.

W grupie mężczyzn: 8% zatrudnionych jest na stanowisku asystenta, starszego wykładowcy, lektora i instruktora, 39% na stanowisku adiunkta i 51% na stanowisku profesora uczelni i profesora.

¹ Stan na dzień 1.10. 2021 r.

Szczegółowa analiza zatrudnienia NA na poszczególnych wydziałach wskazuje, że:

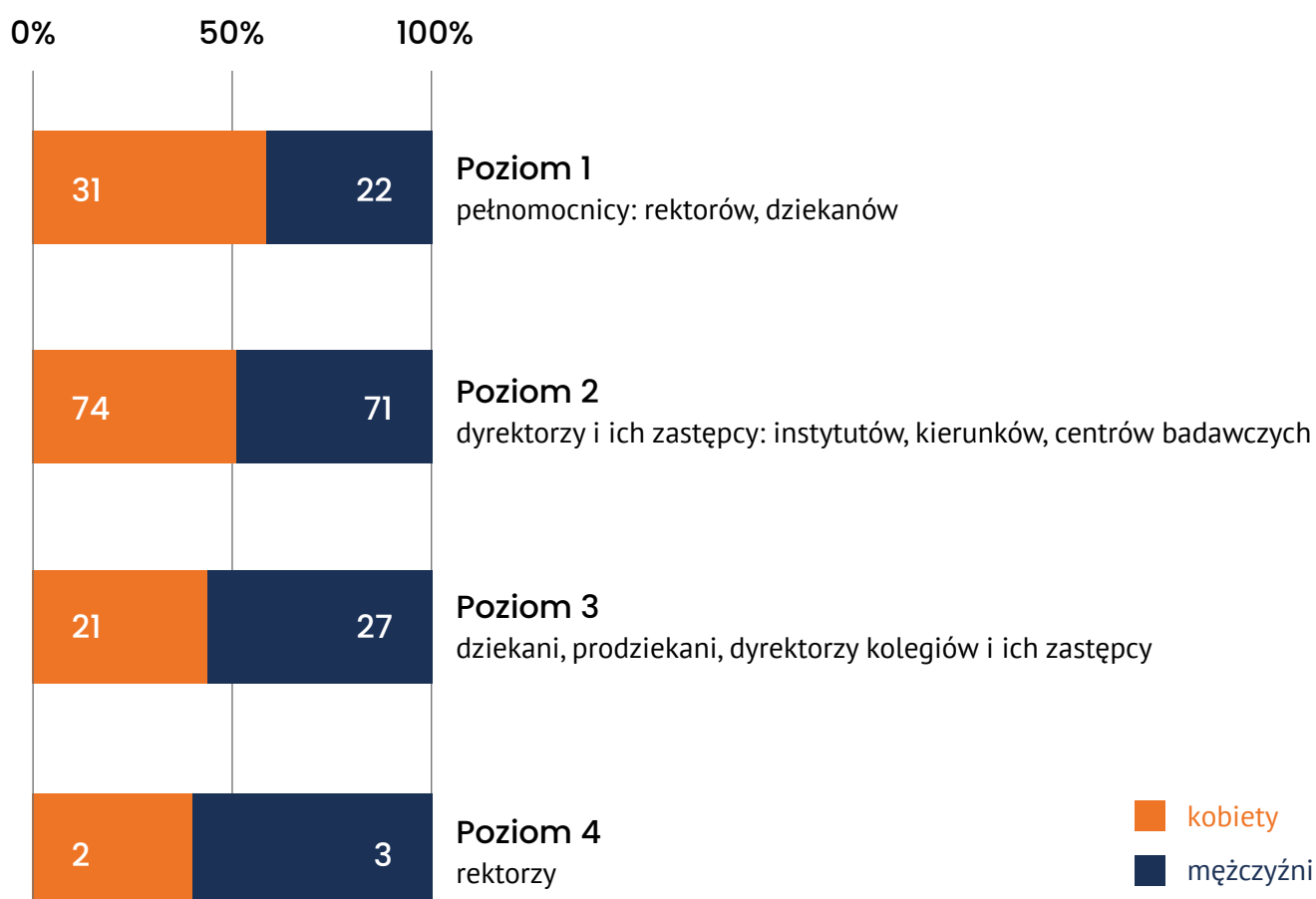
- na większości wydziałów na stanowisku adiunkta przeważają kobiety, wyjątkami są Wydział Teologiczny i Szkoła Filmowa im. Krzysztofa Kieślowskiego, gdzie na stanowisku adiunkta przeważają mężczyźni;
- na większości wydziałów na stanowisku profesora i profesora uczelni przeważają mężczyźni; wyjątkami są Wydział Nauk Społecznych i Wydział Humanistyczny, gdzie na stanowisku profesora przeważają kobiety.

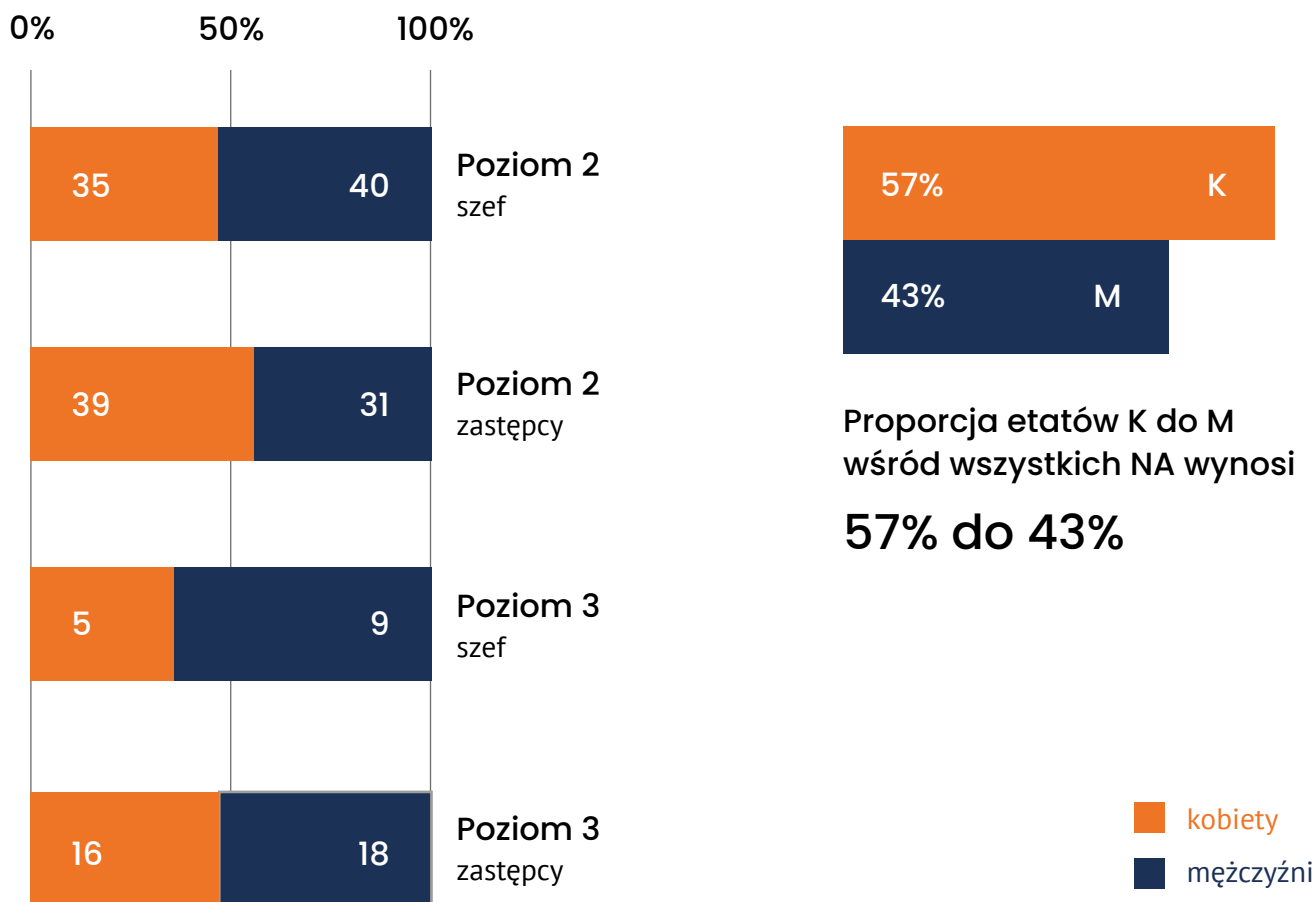
3.1.2

Zarządzanie Uniwersytetem

Różnice płci dostrzegalne są na różnych poziomach zarządzania. Mężczyźni częściej niż kobiety pełnią funkcje rektora, dziekana, dyrektora instytutu, dyrektora centrum badawczego i dyrektora kolegium. Wraz z obniżaniem się poziomu zarządzania zwiększa się liczba kobiet. Kobiety kierują dydaktyką oraz są zastępczyniami i pełnomocniczkami dziekanów, zastępczyniami dyrektorów instytutów i koordynatorkami na wydziałach.

Stosunek płci na poszczególnych poziomach zarządzania

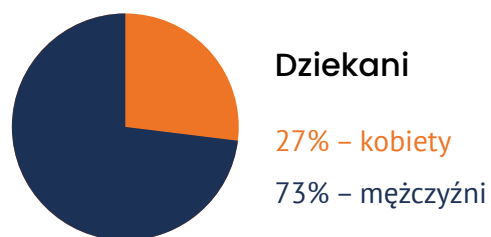
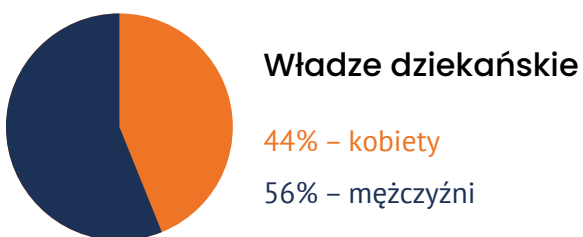




Wykres 2. Struktura zatrudnienia na dzień 12 stycznia 2021 roku. Stosunek płci na poszczególnych poziomach zarządzania (wśród osób pełniących funkcje kierownicze)

Różnice płci zauważalne są w przypadku kluczowych funkcji na poziomie wydziałów.

Stosunek płci na poziomie wydziałów



Wykres 3. Zarządzanie wydziałami

We władzach dziekańskich zasiadają 33 osoby: 18 mężczyzn i 15 kobiet. Dziekanami w 7 przypadkach są mężczyźni, w 3 przypadkach kobiety (Wydział Nauk Ścisłych i Technicznych, Szkoła Filmowa im. K. Kieślowskiego i Szkoła Doktorska). Prodziekanami są 23 osoby, w tym 11 mężczyzn i 12 kobiet.

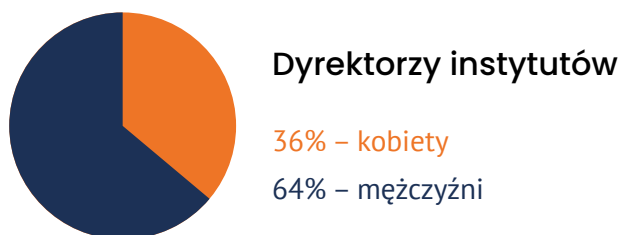
Zakres kompetencyjny funkcji prodekanów jest zróżnicowany płcią (Tab.1). Mężczyźni najczęściej pełnią funkcję prodziekana ds. badań naukowych. Kobiety najczęściej pełnią funkcję prodziekana ds. kształcenia i studentów.

3.1.3

Zarządzanie dyscyplinami (instytutami) i kierunkami studiów

25 Instytutów zarządzanych jest przez 53 osoby, 30 z nich to mężczyźni, 23 to kobiety. W 10 instytutach wszystkie funkcje dyrektorskie pełnią wyłącznie mężczyźni. Są to instytuty: Filozofii, Socjologii, Historii, Geografii Ekonomiczno-Społecznej i Gospodarki Przestrzennej, Chemii, Informatyki, Inżynierii Biochemicznej, Inżynierii Materiałowej, Sztuk Plastycznych, Fizyki, Nauk Teologicznych. W 5 instytutach funkcje dyrektorskie pełnią wyłącznie kobiety. Są to instytuty: Nauk Politycznych, Pedagogiki, Psychologii, Nauk o Sztuce, Sztuki Muzycznej.

Kierunki studiów prowadzone w Uniwersytecie Śląskim zarządzane są przez 85 osób pełniących funkcje dyrektorów i zastępców dyrektorów kierunków.

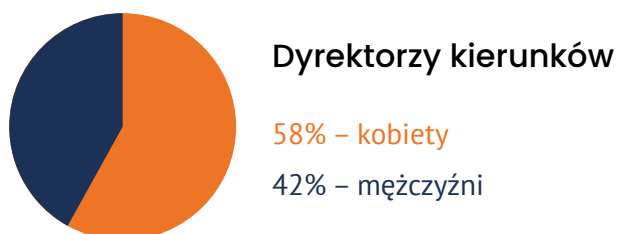


Wykres 4. Dyrektorzy instytutów a płeć

Na czele instytutów stoją dyrektorzy, wśród których przeważają mężczyźni.

Dyrektorami jest 16 mężczyzn i 9 kobiet.

Zastępcami dyrektorów instytutów jest 28 osób: 14 mężczyzn i 14 kobiet.



Wykres 5. Dyrektorzy kierunków a płeć

Występujące na poziomie zarządzania kierunkami studiów różnice liczbowe pod względem płci, oznaczają, że o ile wśród zarządzających instytutami dominują mężczyźni, o tyle w przypadku kluczowych funkcji na poziomie zarządzania kierunkami studiów przewagę mają kobiety.

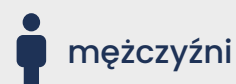
Dyrektorami kierunków jest 38 osób, w tym 22 kobiety i 16 mężczyzn. Zastępcami dyrektorów kierunków jest 47 osób: 26 kobiet i 21 mężczyzn.

Dane dotyczące NA pokazują, że w tej grupie mężczyźni zdecydowanie częściej obejmują najwyższe stanowiska zarówno na poziomie dyrektorów instytutów, jak i na poziomie dziekanów. Częściej niż kobiety odpowiadają za pion naukowy i liczniej obejmują stanowiska profesorskie. W tej grupie pracowniczej kobiety częściej niż mężczyźni odpowiadają za pion dydaktyczny i pełnią funkcje zastępców.

Struktura płci wśród dziekanów i prodziekanów

Wydział	Dziekani	Prodziekani				
		Ds. Badań Naukowych	Ds. Kształcenia i Studentów	Ds. Spraw Rozwoju	Ds. Promocji Badań i Umiejdy-narodowienia	Ds. Badań Nauko-wych i Umiejdy-narodowienia
Nauk Humanistycznych			 			
Nauk Przyrodniczych						
Nauk Społecznych						
Nauk Ścisłych i Technicznych						
Prawa i Administracji						
Sztuki i Nauki o Edukacji						
Teologiczny						
Szkoła Filmowa						
Szkoła Doktorska						
Międzynarodowa Środowiskowa Szkoła Doktorska						
Podsumowanie	10  =7  =3	 =5	 =3  =6	 =2	 =1	 =1

Tabela 1. Struktura płci wśród dziekanów i prodziekanów



Struktura płci wśród dziekanów i prodziekanów (cd.)

Ds. Strategii i Promocji	Ds. Promocji i Rozwoju	Ds. Współpracy	Ds. Umiejędzynarodowienia	Bez zakresu	Wydział	Podsumowanie
					Nauk Humanistycznych	♂ = 1 ♀ = 3
					Nauk Przyrodniczych	♂ = 1 ♀ = 2
♀ = 1					Nauk Społecznych	♂ = 1 ♀ = 2
	♀ = 1				Nauk Ścisłych i Technicznych	♂ = 1 ♀ = 2
					Prawa i Administracji	♂ = 1 ♀ = 1
		♀ = 1			Sztuki i Nauki o Edukacji	♂ = 1 ♀ = 2
					Teologiczny	♂ = 1
			♂ = 1		Szkoła Filmowa	♂ = 3
				♂ = 1	Szkoła Doktorska	♂ = 1
					Międzynarodowa Środowiskowa Szkoła Doktorska	0
♀ = 1	♀ = 1	♀ = 1	♂ = 1	♂ = 1		23



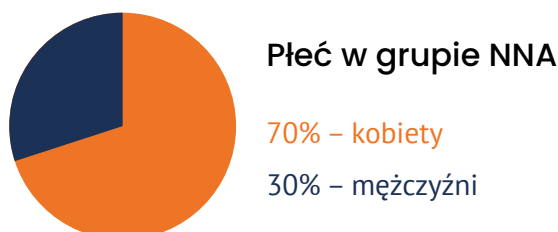
kobiety



mężczyźni

Pracowniczki i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi (NNA)

W grupie osób niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych jest 1559 pracownic i pracowników. Prawie 70% spośród nich stanowią kobiety (1084 osób). W poszczególnych kategoriach zatrudnienia dysproporcje w liczbie kobiet i mężczyzn są różne.



Wykres 6. Pracowniczki i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi a płeć

Różnice większe od średniej dla grupy na rzecz przewagi kobiet występują wśród pracowników Wydawnictwa UŚ (74%), administracji (76,5%) oraz biblioteki i informacji naukowej (93%). W kategorii pracowników inżynierijno-technicznych kobiety to 57%. W pozostałych kategoriach dysproporcje między kobietami a mężczyznami oznaczają przewagę mężczyzn: wśród pracowników badawczo-technicznych kobiety stanowią 45%, a pozostałych pracowników obsługi kobiety to 32%.

W grupie kobiet, 69% zatrudnionych jest na stanowiskach pracowników administracyjnych, 12% – biblioteki i informacji naukowej (12%), 9% to stanowiska inżynierijno-techniczne, 6% – pozostałe stanowiska obsługi (6%), 3% to pracowniczki Wydawnictwa UŚ a 2% to osoby na stanowiskach badawczo-technicznych (2%).

W grupie mężczyzn, 48% zatrudnionych jest na stanowiskach administracyjnych, 28% to pracownicy o obsługi, 15% stanowią pracownicy inżynierijno-techniczni, 5% – badawczo-techniczni, a po 2% – pracownicy biblioteki i informacji naukowej oraz pracownicy Wydawnictwa UŚ.

W grupie osób zatrudnionych w administracji uniwersyteckiej na stanowiskach kierowniczych dominują kobiety stanowiąc blisko 78%. Szczegółowe dane dotyczące sprawowania funkcji kierowniczych w grupie wsparcia uwzględniające płeć przedstawia tabela 2.

Sprawowanie funkcji kierowniczych w grupie wsparcia





Stanowisko kierownicze – rodzaj	Ogółem	 Kobiety	 Mężczyźni	% 	% 
Kanclerze	4	3	1	75%	25%
Kwestorzy	4	4	0	100%	0%
Dyrektorzy w adm. og.	4	3	1	75%	25%
Zastępcy dyrektorów w adm. og.	3	3	0	100%	0%
Kierownicy działów adm. og.	22	14	8	63,64%	36,36%
Zastępcy kierowników działów adm. og.	17	14	3	82,35%	17,65%
Kierownicy biur w adm. og.	12	10	2	83,33%	16,67%
Kierownicy organizacyjni wydziałów/szkół doktorskich	9	8	1	88,89%	11,11%
Zastępcy kierowników organizacyjnych wydziałów	6	4	2	66,67%	33,33%
Podsumowanie	81	63	18	77,78%	22,22%

Tabela 2. Stanowiska kierownicze w administracji

Przedstawione dane wskazują, że w grupie pracowników NNA mamy do czynienia ze znaczną przewagą kobiet, zarówno wśród zatrudnionych, jak i sprawujących funkcje kierownicze. To wskazuje na feminizację tego obszaru funkcjonowania uniwersytetu wraz z jej negatywnymi konsekwencjami (spadek prestiżu, niskie wynagrodzenie, brak perspektyw awansu).

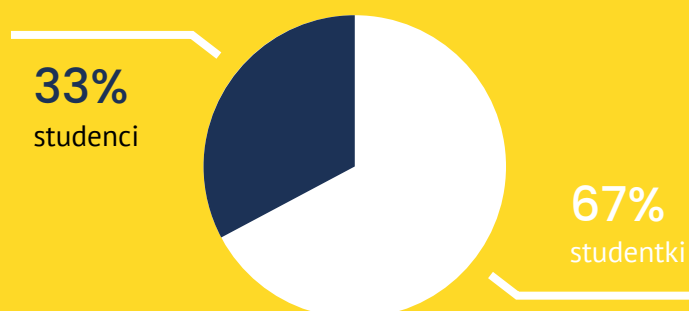
3.2

Osoby uczące się – studentki i studenci oraz doktorantki i doktoranci

Na uniwersytecie studiuje

20 508 osób

67% to kobiety



Na poszczególnych wydziałach dysproporcje w liczbie kobiet i mężczyzn różnią się od tych ogólnych (z wyjątkiem Wydziału Przyrodniczego). Większe od średniej różnice na rzecz przewagi kobiet występują na Wydziale Humanistycznym – 73,5%, Wydziale Nauk Społecznych – 76%, Wydziale Sztuki i Nauki o Edukacji – 82%.

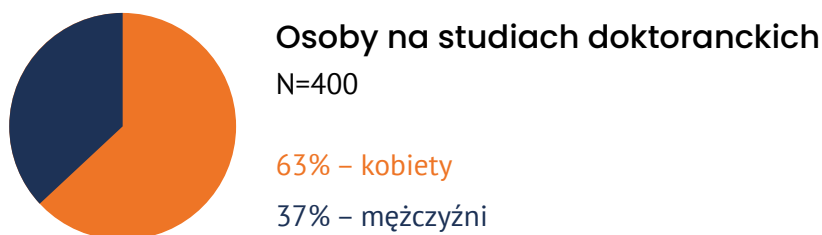
Na większości pozostałych wydziałów dysproporcje między kobietami i mężczyznami są mniejsze od średniej. Na Wydziale Prawa i Administracji kobiety stanowią 63% studiujących, w Szkole Filmowej im. K. Kieślowskiego i w Kolegium Indywidualnych Studiów Międzyobszarowych - 56%, na Wydziale Teologicznym - 54,5%. Na Wydziale Nauk Ścisłych i Technicznych kobiety stanowią 33% studiujących.

W grupie kobiet, 36% studiuje na Wydziale Humanistycznym, 27% na Wydziale Nauk Społecznych, 17% na Wydziale Prawa i Administracji, 6% na Wydziale Sztuki i Nauki o Edukacji, 5% na Wydziale Przyrodniczym i Wydziale Nauk Ścisłych i Technicznych, 2% w Szkole Filmowej im. Krzysztofa Kieślowskiego i 1% na Wydziale Teologicznym.

W grupie mężczyzn, 27% studiuje na Wydziale Humanistycznym, 22% na Wydziale Nauk Ścisłych i Technicznych, 20% na Wydziale Prawa i Administracji, 17% na Wydziale Nauk Społecznych, 5% na Wydziale Nauk Przyrodniczych, 4% w Szkole Filmowej im. Krzysztofa Kieślowskiego, 3% na Wydziale Sztuki i Nauki o Edukacji, 2% na Wydziale Teologicznym.

Studia doktoranckie

Na studiach doktoranckich studiuje 400 osób, w tym 63% kobiet.



Wykres 8. Osoby na studiach doktoranckich a płeć

W roku akademickim
2020/2021 rektor przyznał

1210 stypendiów

73% stypendiów
otrzymały studentki.

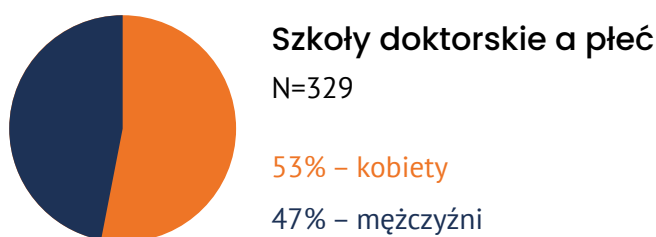
Analiza popularności poszczególnych dyscyplin naukowych wskazuje na występowanie największej dysproporcji na rzecz przewagi kobiet w dziedzinie sztuki (80%) i w grupie nauk społecznych (72%). Wśród osób studiujących pozostałe dyscypliny kobiety stanowią 60% w naukach humanistycznych, 58% w naukach ścisłych i przyrodniczych, 38% w naukach inżynierijno-technicznych i 29% w naukach teologicznych.

W grupie kobiet 49% studiuje nauki społeczne, 23% nauki ścisłe i przyrodnicze, 22% nauki humanistyczne i po 2% nauki inżynierijno-techniczne, teologiczne i sztukę.

W grupie mężczyzn 32% studiuje nauki społeczne, 28% nauki ścisłe i techniczne, 25% nauki humanistyczne, 6% nauki teologiczne, 5% nauki inżynierijno-techniczne i 1% sztukę.

Szkoły doktorskie

W szkołach doktorskich studiuje 329 osób z czego kobiety stanowią 53%. Podobnie jak w przypadku studiów I i II stopnia oraz studiów doktoranckich, w obrębie poszczególnych dziedzin nauki występują dysproporcje między studiumi je kobietami i mężczyznami.



Wykres 9. Osoby studiujące w szkołach doktorskich a płeć

W przypadku nauk społecznych oraz ścisłych i przyrodniczych udział kobiet wynosi 56% a w przypadku nauk humanistycznych 51%. W obszarze nauk inżynierijno-technicznych udział kobiet spada do 36%, a dziedzinie sztuki – do 25%.

W grupie kobiet najliczniejszą stanowią kobiety studiujące nauki ścisłe i przyrodnicze (41%), społeczne (30%) i humanistyczne (26%). Najmniej licznie kobiety studiują nauki inżynierijno-techniczne (2%) i dziedzinę sztuki (1%).

Mężczyźni najczęściej studiuje nauki ścisłe i przyrodnicze (36%), humanistyczne (28%) i społeczne (27%). Nauki inżynierijno-techniczne studiuje 5%, a sztukę 4%.

3.3

Opinie członkiń i członków społeczności uniwersytetu na temat dyskryminacji i nierównego traktowania w Uniwersytecie Śląskim – wyniki badań sondażowych

W badaniach udział wzięły

**932 osoby pracujące
oraz 1445 osoby
studiujące**



Badania sondażowe wśród członków społeczności Uniwersytetu zrealizowane zostały w okresie od 24.11.2020 do 8.12.2020. Uzyskane wyniki ilościowe oraz jakościowe pozwoliły na następujące ustalenia:

Osoby pracujące i uczące się na studiach doktoranckich:

- wskazywały na występowanie zjawiska dyskryminacji na uczelni;
- prawie co druga osoba biorąca udział w badaniach doświadczyła dyskryminacji osobiście, a pozostałe były świadkami nierównego traktowania mającego znamiona dyskryminacji¹;
- wśród przesłanek dyskryminacji przez badanych wymienione zostały: zajmowane stanowisko, zaszeregowanie do grupy pracowniczej, staż pracy, stopień/tytuł naukowy, reprezentowana dyscyplina naukowa, orientacja psychoseksualna, pochodzenie rasowe/etniczne, wyznanie/bezwyznaniowość, światopogląd, przekonania polityczne, status majątkowy, sytuacja rodzinna, wygląd zewnętrzny, stan zdrowia/stopień sprawności, miejsce zamieszkania. Jednakże najczęściej wskazywaną przyczyną dyskryminacji była płeć.

Wyniki badań pokazały również, że zdaniem badanych osób pracujących oraz doktorantek i doktorantów dyskryminacja ze względu na płeć jest trudna do wyeliminowania w praktyce życia Uniwersytetu z kilku powodów. Pierwszy wskazywany przez badanych powód, to często silna pozycja zawodowa osób dopuszczających się dyskryminacji. Drugi, to społeczne przyzwolenie na dyskryminację oraz lekceważenie zachowań i trywializowanie doświadczeń osób dyskryminowanych. Trzecim najczęściej wymienianym przez osoby badane powodem jest natomiast brak procedur pozwalających na skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji oraz brak odczuwalnego wsparcia instytucjonalnego w przeciwdziałaniu dyskryminacji płciowej.

Osoby studiujące:

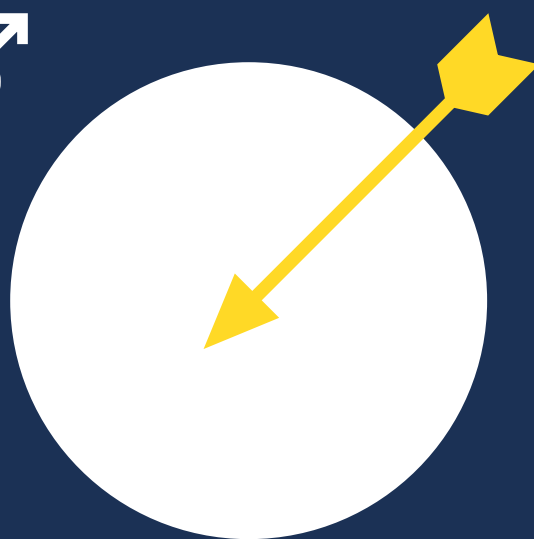
- co piąta osoba studiująca doświadczyła dyskryminacji, a co trzecia była świadkiem dyskryminowania innych;
- wśród przesłanek dyskryminacji i nierównego traktowania wymieniane było: nadużywanie władzy (stanowisko, stopień/tytuł), brak transparentności decyzji, brak reakcji przełożonych, „wyciszenie” spraw, niskie kompetencje relacyjno-komunikacyjne oraz niska wiedza i świadomość rodzaju zachowań;
- płeć znalazła się na pierwszym miejscu w komentarzach na temat przesłanek doświadczonej dyskryminacji lub nierównego traktowania oraz na drugim miejscu jako przesłanka dyskryminacji bądź nierównego traktowania, której badane osoby były świadkami;
- zdaniem 85% badanych ofiary nierównego traktowania nie zgłaszają sprawy, gdyż boją się negatywnych konsekwencji i odwetu, natomiast 65% nie wierzy w pomyślne rozwiązanie problemu; należy również podkreślić, że co druga osoba nie wie jak reagować w sytuacjach nierównego traktowania i dyskryminacji.

Badania sondażowe wśród członkiń i członków wspólnoty pokazały, że zarówno osoby pracujące, jak i studiujące wskazują na występowanie zjawiska dyskryminacji (w tym dyskryminacji ze względu na płeć), uznają zachowania dyskryminujące za zjawisko negatywne oraz oczekują, by na uczelni funkcjonowały transparentne procedury i mechanizmy pozwalające przeciwdziałać tym zjawiskom.

1 Na pytanie dotyczące osobistego doświadczenia dyskryminacji i nierównego traktowania odpowiedzi udzieliło 812 respondentów i respondentek, z czego 373 osoby (46%) zaznaczyły, że zdarzyło się, iż doświadczyły dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie. Na pytanie o bycie świadkinią lub świadkiem dyskryminacji lub nierównego traktowania 413 osób (52%) dało odpowiedź pozytywną.

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
W UNIWERSYTECIE ŚLĄSKIM
– OBSZARY I CELE**

**5 obszarów
5 celów
strategicznych**



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE ŚLĄSKIM – OBSZARY I CELE

4

Plan opiera się na pięciu celach strategicznych sformułowanych w ramach pięciu obszarów: **nauka i edukacja, rekrutacja i rozwój kariery, kultura organizacyjna oraz równowaga pomiędzy życiem prywatnym, zawodowym i uczeniem się, kierownictwo i podejmowanie decyzji oraz bezpieczeństwo.**

Nauka i edukacja

Cel strategiczny

Podniesienie świadomości i zmiana postaw w obszarze równości płci i poszanowania różnorodności w kontekście edukacji i prowadzonych badań.

Uzasadnienie

Wszelkie działania na rzecz równości płci podejmowane w Uniwersytecie mają szansę na realizację pod warunkiem, że cała społeczność akademicka pozna, zrozumie i będzie podzielała tę humanistyczną wartość. Zakazy i nakazy mają tylko subsydiarny charakter, a o wiele ważniejsza jest szeroka świadomość konieczności równego traktowania i tworzenia równych szans dla osób różnej płci, w tym stwarzania im równoważnych szans do rozwoju naukowego, uczenia się oraz pracy, niezależnie od płci i pełnionych ról społecznych. Z tego powodu niezbędne są działania zarówno w obszarze wzbogacenia oferty edukacyjnej kierowanej do osób uczących się o treści dotyczące równości płci i poszanowania różnorodności, ale także promowania problematyki płci w badaniach naukowych oraz budowania kultury komunikacji wrażliwej na równość płci i promowania postaw poszanowania równości płci i różnorodności.

Cel strategiczny

Rekrutacja i rozwój kariery

Rekrutacja oraz wspieranie rozwoju kariery sprzyjające jej różnorodności a także zapewniające równe szanse bez względu na płeć.

Uzasadnienie

Rekrutacja kadr jest jednym z procesów kształtujących wspólnotę Uniwersytetu. Równocześnie stanowi ona jeden z podstawowych sposobów promowania równości płci. Kryteria i procedury przeprowadzania rekrutacji muszą być zatem sformułowane z uwzględnieniem zasad transparentności i otwartości, dzięki czemu możliwe będzie osiągnięcie zrównoważonej obecności kobiet i mężczyzn w różnych domenach życia Uniwersytetu. Przyjęte w *Planie* kierunki działań w obszarze rekrutacji i rozwoju kariery są komplementarne względem przepisów *Statutu oraz Strategii rozwoju Uniwersytetu na lata 2020–2025*. Są one również zgodne z kierunkiem rozwoju europejskiej polityki na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w Europie. Uniwersytet Śląski, wyrażając poparcie dla *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracownic i pracowników naukowych*, zadeklarował przestrzeganie podstawowych zasad promowanych przez oba dokumenty, co zostało potwierdzone przyznaniem uczelni wyróżnienia *HR Excellence in Research*. Zaproponowane w *Planie* rozwiązania mają zatem na celu wsparcie rozwoju karier pracowniczek i pracowników Uniwersytetu z uwzględnieniem zasad indywidualizacji i elastyczności rozwiązań, w tym sytuacji osób wypełniających obowiązki rodzinne. Wskazane w *Planie* kierunki działań mają służyć zwłaszcza wykorzystaniu potencjału wynikającego z różnorodności oraz wyrównaniu szans grup słabo dotychczas reprezentowanych w kluczowych procesach kadrowych, tj. rekrutacji kadry i rozwoju karier pracowniczek i pracowników, w tym w procesach awansów stanowiskowych i naukowych. Procesy te powinny przebiegać w oparciu o przejrzyste zasady, uwzględniać obiektywne kryteria oraz zapewniać równe szanse rozwoju osobistego potencjału bez względu na płeć oraz sytuację życiową pracowniczek i pracowników. W szczególności istotne w tym względzie są programy wspierające osoby prowadzące badania lub działalność artystyczną i równolegle wypełniające obowiązki opiekuńcze albo rodzicielskie.

Cel strategiczny

Budowanie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i prywatnymi pracujących rodziców i opiekunów oraz osób uczących się w Uniwersytecie, bez względu na płeć.

Uzasadnienie

Budowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*) stanowi jeden z zasadniczych elementów strategii zmierzającej do zapewnienia faktycznej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Badania pokazują, że kobiety nadal w dużo większym wymiarze są

Kultura organizacyjna oraz równowaga pomiędzy życiem prywatnym, zawodowym a uczeniem się

obciążone opiekuńczymi obowiązkami domowymi. Skutkuje to nierzadko ograniczeniem ich aktywności zawodowej lub utrudnia im uczenie się, rozwój zawodowy i naukowy. Rozwiązania przyjmowane w Uniwersytecie w zakresie równowagi między obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi uwzględniają specyfikę pracy naukowej oraz warunki pracy i nauki w środowisku akademickim. Biorą także pod uwagę odrębną sytuację i potrzeby poszczególnych grup całej wspólnoty Uniwersytetu. Ich celem jest wspieranie wszystkich pracujących rodziców i opiekunów oraz wyrównywanie ich szans w rozwoju naukowym, zawodowym oraz uczeniu się.

Cel strategiczny

Zapewnienie równowagi płci i różnorodności w procesach i podmiotach decyzyjnych.

Uzasadnienie

Uwzględniając perspektywę płci proces decyzyjny oraz zrównoważona pod względem płci struktura podmiotów zarządzających każdego szczebla stanowią warunek niezbędny właściwej i pełnej identyfikacji potrzeb i interesów całej wspólnoty Uniwersytetu. Rzeczywista a nie jedynie symboliczna reprezentacja stanowić powinna, zgodnie z badaniami naukowymi, minimum 35-40% danej struktury, tak aby jej głos w ogóle miał szansę być „słyszalnym”¹. Widoczny deficyt kobiet w podmiotach decyzyjnych i oceniających przy jednoczesnej faktycznej feminizacji wspólnoty Uniwersytetu i wielu uniwersyteckich struktur niższego szczebla jest zjawiskiem wymagającym szczególnej uwagi i racjonalnego działania, w tym przeprowadzenia dogłębnych diagnoz i modernizacji systemów gromadzenia danych oraz analizy przyczyn. Niemniej już teraz zaproponowane w *Planie* rozwiązania w zakresie zrównoważonego pod względem płci procesu decyzyjnego oraz struktury podmiotów zarządzających i oceniających stanowić mogą gwarancję różnorodności perspektyw i doświadczeń. To standardowe na poziomie międzynarodowym gromadzenie i segregowanie wszelkich danych według kryterium płci pozwoli bowiem uwzględnić specyfikę i potrzeby holistycznie pojmowanej wspólnoty Uniwersytetu.

1 D. Dahlerup, *The Story of the Theory of Critical Mass*, „Politics & Gender”, Vol. 2, Issue 4, December 2006, s. 511 – 522; S. Childs, M.L. Crook, *Critical Mass Theory and Women’s Political Representation*, „Political Studies”, 2008 vol. 56, s. 725–736.

Cel strategiczny

Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy seksualnej.

Uzasadnienie

Skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji opartej na płci to także działania ukierunkowane bezpośrednio na ochronę praw osobistych jednostek niezależnie od ich płci. Problem dyskryminacji ze względu na płeć i związanej z nią przemocy dotyczy, choć często w odmiennych aspektach, zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Niewątpliwie najbardziej drastycznym naruszeniem równości ze względu na płeć są naruszenia w sferze bezpieczeństwa osobistego i wolności seksualnej. Są to zachowania przemocowe o bardzo różnej skali naganności. W sferze seksualnej obejmują spektrum od napaści seksualnej i seksualnego wykorzystania po werbalne naruszenie godności seksualnej.

Osoby doświadczające przemocy ze względu na płeć, w tym zwłaszcza naruszeń sfery seksualnej, potrzebują transparentnych zasad udzielania wsparcia, w których kluczowe znaczenie mają poufność i dyskrecja. Wsparcie tych osób powinno przebiegać na wielu płaszczyznach, ze szczególnym uwzględnieniem pomocy psychologicznej i prawnej. Dane empiryczne¹ wskazują, że zgłaszanie sprawy o charakterze seksualnym organom ścigania nie jest powszechną praktyką, stąd funkcjonowanie profesjonalnego systemu wsparcia w Uniwersytecie staje się niezwykle istotnym wyzwaniem. W świetle badań naukowych² czynnikami sprzyjającymi występowaniu przemocy, w tym przemocy seksualnej, są relacje zależności oraz podporządkowania formalnego i nieformalnego, występujące na tle pozycji naukowej czy struktury organizacyjnej, czym charakteryzuje się także środowisko akademickie. W ramach PRP opracowane zostaną mechanizmy pozwalające na minimalizację zagrożeń tego typu, ale też na ograniczenie skutków dokonanych naruszeń. W ramach systemu wsparcia osoby doświadczające dyskryminacji ze względu na płeć będą mogły uzyskać wielokierunkową pomoc (prawną i psychologiczną). Szczególną rolę będzie też pełnić *Kodeks dobrych i złych praktyk*, w którym skatalogowane zostaną zachowania aprobowane oraz niepożądane w różnych relacjach akademickich. W tym obszarze Uniwersytet będzie także wspierać działanie uniwersyteckiej komisji antymobbingowej, jako podmiotu przeciwdziałającemu określonym rodzajom przemocy oraz zintensyfikuje działania mające na celu zapobieganie wszelkim naruszeniom godności wszystkich członkiń i członków wspólnoty.

1 B. Gruszyńska, *Przemoc wobec kobiet w Polsce. Aspekty prawno kryminologiczne*, Warszawa 2007.

2 J. Helios, W. Jedlecka, *Współczesne oblicza przemocy. Zagadnienia wybrane*, Wrocław 2017; J. Piotrowska, A. Synakiewicz, *Dość milczenia. Przemoc seksualna wobec kobiet i problem gwałtu w Polsce*, Warszawa 2011, A. Grządkowski, *Mobbing a znęcanie się*, „Prokuratura i Prawo” 12/2011.

CELE OPERACYJNE I DZIAŁANIA W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH

Przykłady i sposoby monitorowania



CELE OPERACYJNE I DZIAŁANIA W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH

5

Cele strategiczne pozwalają na sformułowanie celów operacyjnych *Planu Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach*, które realizowane będą poprzez określone działania. Ich przykłady i sposoby monitorowania zostały zaplanowane następująco:

Nauka i edukacja

Cel strategiczny:

Rekrutacja oraz wspieranie rozwoju kadry sprzyjające jej różnorodności a także zapewniające równe szanse bez względu na płeć.

Grupa docelowa:

osoby uczące się w Uniwersytecie

Cele operacyjne:

Wzbogacenie oferty edukacyjnej kierowanej do osób uczących się o treści dotyczące równości płci i poszanowania różnorodności.

Kierunki działań:

Kreowanie oferty dydaktycznej, której efekty uczenia się rozwijają postawy poszanowania równości i różnorodności

Przykładowe aktywności:

- Opracowanie modułów ogólnoakademickich prowadzących do rozwoju wiedzy i kształtowania postaw w zakresie równości płci i poszanowania różnorodności.

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring ogólnoakademickiej oferty dydaktycznej

- Tworzenie oferty seminariów dyplomowych w ramach różnych dyscyplin, podejmujących tematykę równości płci i poszanowania różnorodności.

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring oferty kierunkowej

Wspieranie aktywności niepowiązanych z ofertą dydaktyczną, które rozwijają postawy poszanowania równości i różnorodności

- Organizowanie konferencji naukowych, w ramach których podejmowane będą kwestie równości płci i poszanowania różnorodności

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring programów konferencji

- Organizowanie konkursów artystycznych, literackich i naukowych uwzględniających równość płci i poszanowanie różnorodności

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring regulaminów konkursów

- Przeprowadzanie zajęć dla uczniów uwzględniających równości płci i poszanowania różnorodności

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring oferty edukacyjnej dla otoczenia

Grupa docelowa:

osoby prowadzące badania naukowe i uczące się

Cele operacyjne:

Promowanie problematyki płci w badaniach naukowych.

Kierunki działań:

Promowanie i wspieranie badań naukowych o tematyce równości płci w różnych dyscyplinach

Przykładowe aktywności:

- Organizowanie szkoleń kierowanych do osób prowadzących badania naukowe, które dotyczą włączenia problematyki równościowej.

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring oferty i programów szkoleń

- Przygotowanie oferty uniwersyteckich grantów na badania naukowe, które dotyczą problematyki równości i różnorodności

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring oferty grantów uniwersyteckich

- Promowanie i upowszechnianie wyników badań podejmujących aspekty równościowe

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring stron internetowych, newslettera, mediów społecznościowych oraz portali widzialności naukowej

- Monitorowanie ról kierowniczych z uwzględnieniem płci w projektach realizowanych w Uniwersytecie

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

cykliczne raporty

Promowanie działań organizacyjnych wspierających badania naukowe, które uwzględniają tematykę równości płci w różnych dyscyplinach

- Sieciowanie osób prowadzących badania naukowe i zajmujących się problematyką równości płci w ramach różnych dyscyplin

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring stron internetowych, newslettera, mediów społecznościowych oraz portali widzialności naukowej

- Monitorowanie konkursów grantowych umożliwiających realizację badań związanych z równością płci i różnorodnością

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring stron internetowych, newslettera, mediów społecznościowych

- Wsparcie mentorskie dla osób rozpoczynających karierę naukową

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

cykliczne raporty

Grupa docelowa:

wszystkie osoby pracujące i uczące się

Cele operacyjne:

Budowanie kultury komunikacji wrażliwej na równość płci i różnorodność.

Kierunki działań:

Budowanie wrażliwości wspólnoty na sposób komunikowania się z poszanowaniem równości płci i różnorodności

Przykładowe aktywności:

- Opracowanie słownika terminologii akademickiej nie-dyskryminującej ze względu na płeć wraz z zaleceniami dotyczącymi komunikowania się

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

powstanie słownik terminologii akademickiej, monitoring wewnętrznych dokumentów z perspektywy stosowania języka inkluzywnego

- Organizowanie szkoleń kierowanych do osób pracujących i uczących się, dotyczących poszanowania równości i różnorodności w procesie komunikowania się

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring oferty i programów szkoleń

- Informowanie na temat wagi poszanowania równości płci i różnorodności w materiałach informacyjnych i promocyjnych

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring stron internetowych, newslettera, mediów społecznościowych

Działania o charakterze projektowo-badawczym w przestrzeni międzynarodowej

Grupa docelowa:

otoczenie Uniwersytetu

Kierunki działań:

Wpieranie działań o charakterze edukacyjnym skierowanych do otoczenia

- Przygotowanie strony www dotyczącej kwestii równości płci i różnorodności oraz przeprowadzenie kampanii informacyjnej

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring stron internetowych, newslettera, mediów społecznościowych

- Analizowanie komunikatów pojawiających w mediach uniwersyteckich pod względem równości płci i różnorodności

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring treści mediów uniwersyteckich

- Opracowanie projektu o wymiarze międzynarodowym podejmującego tematykę równości płci i poszanowania różnorodności

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

wniosek projektowy

- Utworzenie forum wymiany wiedzy w obszarze równości płci i różnorodności pomiędzy Uniwersytetem i zagranicznymi ośrodkami naukowymi

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring stron internetowych, newslettera, mediów społecznościowych

Cele operacyjne:

Promowanie postaw poszanowania równości płci i różnorodności

Przykładowe aktywności:

- Organizacja wykładów i kursów otwartych dotyczących kształtowania postaw otwartości i tolerancji

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring oferty kierowanej do otoczenia

- Wspieranie aktywności przelamujących stereotypy i rozwijających aspiracje naukowe, zawodowe, publiczne osób uczestniczących oraz promujące postawy równości i poszanowania różnorodności

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring oferty kierowanej do otoczenia

Rekrutacja i rozwój kariery

Cel strategiczny:

Rekrutacja oraz wspieranie rozwoju kadry sprzyjające jej różnorodności a także zapewniające równe szanse bez względu na płeć.

Grupa docelowa:

otoczenie Uniwersytetu (ze szczególnym uwzględnieniem osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia w Uniwersytecie)

Kierunki działań:

Budowanie wizerunku Uniwersytetu jako pracodawcy otwartego na różnorodność kadr oraz zapewniającego optymalne warunki pracy i rozwoju kariery bez względu na płeć

Cele operacyjne:

Wypracowanie mechanizmów służących różnorodności i wyrównaniu szans płci w procesie pozyskiwania kadr.

Przykładowe aktywności:

- Projektowanie kampanii wizerunkowych i rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy z uwzględnieniem miękkich instrumentów/zachęt dla płci niedoreprezentowanej

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring realizowanych kampanii wizerunkowych Uniwersytetu jako potencjalnego pracodawcy i działań rekrutacyjnych

- Dbłość o przestrzeganie standardów polityki równego traktowania w komunikacji z osobami kandydującymi na każdym etapie procesu rekrutacji i selekcji na wolne stanowiska pracy w Uniwersytecie (np. ogłoszenia o pracę, komunikaty kierowane do kandydatów i kandydatek)

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring ogłoszeń konkursowych i rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy w Uniwersytecie

- Przeprowadzanie badania doświadczeń kandydatów i kandydatek na wolne stanowiska pracy w zakresie przestrzegania standardów polityki równego traktowania w procesie rekrutacji do pracy w Uniwersytecie

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

Badanie doświadczeń kandydatów i kandydatek (*Candidate Experience*) realizowane przez Dział HR

Grupa docelowa:

Osoby pracujące w Uniwersytecie (ze szczególnym uwzględnieniem komisji konkursowych i rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy)

Kierunki działań:

Realizowanie procesu rekrutacji z ukierunkowaniem na różnorodność i równe traktowanie kandydatów i kandydatek

- Dążenie do zrównoważenia pod względem płci składu komisji konkursowych/rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy w Uniwersytecie przy zachowaniu kryteriów merytorycznych

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitorowanie postępowań konkursowych na wolne stanowiska pracy

- W miarę możliwości naprzemienne pełnienie funkcji przewodniczących komisji konkursowych/rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy przez kobiety i mężczyzn
- Szkolenia dla członków komisji konkursowych/rekrutacyjnych na temat procedury przeprowadzania konkursów/rekrutacji na wolne stanowiska pracy w Uniwersytecie z uwzględnieniem komponentu dotyczącego przepisów w obszarze równego traktowania kandydatów i kandydatek

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

zrealizowane szkolenia dla członków komisji konkursowych

- Korzystanie z wielu kanałów rekrutacyjnych w celu podniesienia różnorodności aplikacji złożonych w konkursie/rekrutacji na wolne stanowisko pracy w Uniwersytecie

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

przeprowadzenie wewnętrznych audytów postępowań rekrutacyjnych i konkursowych

- Tworzenie, przy zachowaniu w pierwszej kolejności kryteriów merytorycznych, krótkiej „top listy” kandydatów z uwzględnieniem standardów polityki równego traktowania i różnorodności płci
- Selekcja aplikacji w oparciu o przyjęte w Uniwersytecie zasady OTM-R oraz stosowanie ujednoczonych standardów przeprowadzania konkursów/rekrutacji na wolne stanowiska pracy w Uniwersytecie
- Współpraca komisji konkursowych i rekrutacyjnych z *Komisją ds. równości*

Grupa docelowa:

osoby pracujące w Uniwersytecie

Cele operacyjne:

Wypracowanie mechanizmów służących budowaniu równości szans płci w zakresie rozwoju zawodowego i awansu.

Kierunki działań:

Zapewnienie optymalnych warunków do rozwoju kariery i awansu bez względu na płeć

Zapewnienie równego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości

Przykładowe aktywności:

- Zapoznanie nowozatrudnionych pracowników z polityką Uniwersytetu w zakresie równego traktowania w trakcie procesu adaptacji zawodowej

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

badanie doświadczeń pracowników (*Employee Experience*) realizowane przez Dział HR

- Stosowanie obiektywnych kryteriów merytorycznych decydujących o awansie stanowiskowym

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring zarządzeń dotyczących awansów stanowiskowych

- Wdrożenie transparentnych zasad rozwoju zawodowego

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring *Statutu* i zarządzeń

- Dbanie o transparentne zasady wynagradzania i premiowania wysokiej jakości pracy

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

Raport z audytu wynagrodzeń oraz pomiar luki płacowej

Kultura organizacyjna oraz równowaga pomiędzy życiem prywatnym, zawodowym a uczeniem się

Cel strategiczny:

Budowanie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i prywatnymi pracujących rodziców i opiekunów oraz osób uczących się w Uniwersytecie, bez względu na płeć.

Grupa docelowa:

wspólnota Uniwersytetu (osoby pracujące w Uniwersytecie, osoby prowadzące działalność naukową i dydaktyczną, osoby uczące się w Uniwersytecie)

Kierunki działań:

Zwiększenie równości szans pracujących w Uniwersytecie rodziców i opiekunów

Cele operacyjne:

Stworzenie rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych uwzględniających specyfikę pracy naukowej oraz warunki pracy i nauki w środowisku akademickim.

Przykładowe aktywności:

- Diagnoza partycypacyjna potrzeb i możliwości w zakresie godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

analiza danych w zakresie udzielania urlopów związanych z rodzicielstwem, zasiłków opiekuńczych z tytułu opieki nad członkiem rodziny oraz zwolnień od pracy

- Uwzględnienie obciążenia obowiązkami opiekuńczymi w ocenie okresowej nauczycieli akademickich

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring regulacji i procesu oceny osób pracujących w Uniwersytecie

- Uwzględnienie obciążenia obowiązkami opiekuńczymi podczas indywidualnego przydzielania obowiązków

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring regulacji i procesu nadawania IPO

- Umożliwienie wnioskowania o elastyczną organizację pracy (np. ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, praca zdalna lub hybrydowa) w grupie pracowników NNA

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring wniosków składanych przez osoby pracujące w Uniwersytecie

Zwiększenie równości szans dla osób uczących się

- Umożliwienie wnioskowania o uwzględnienie obowiązków opiekuńczych w procesie planowania dydaktyki

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring procesu planowania dydaktyki

- Uwzględnianie, tam, gdzie to niezbędne, sytuacji rodzinnej wnioskujących przy podejmowaniu decyzji w sprawie udzielania urlopów naukowych

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring procesu udzielania urlopów naukowych

- Umożliwienie wnioskowania o zmniejszenie wymiaru czasu pracy

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring decyzji o zmniejszeniu wymiaru czasu pracy

- Umożliwienie wnioskowania o dodatkowe urlopy dla osób podejmujących obowiązki opiekuńcze

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring regulacji i procesu udzielania dodatkowych urlopów

- Diagnoza partycypacyjna potrzeb i możliwości w zakresie godzenia obowiązków opiekuńczych i związanych z uczeniem się

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

analiza danych w zakresie złożonych wniosków o urlop oraz wniosków o indywidualną organizację studiów

- Umożliwienie wnioskowania o uwzględnienie obowiązków opiekuńczych w logowaniu na zajęcia

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring procesu logowania na zajęcia

- Umożliwienie indywidualizacji uczenia się i form weryfikacji jego efektów osobom z obowiązkami rodzicielskimi i opiekuńczymi

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

Zmiany w *Regulaminie studiów*

Podnoszenie świadomości kadry zarządzającej w zakresie kultury organizacyjnej w obszarze równowagi praca – rodzina

- Organizowanie szkoleń na temat budowania równowagi praca – rodzina

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring oferty szkoleń i programów szkoleń

Stworzenie dodatkowych mechanizmów wspierających osoby pracujące i uczące się

- Organizowanie szkoleń i seminariów na temat zarządzania czasem, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu itp.

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring oferty szkoleń i programów szkoleń

- Poprawienie dostępności bibliotek (m. in. poprzez upowszechnianie tzw. wrzutni)

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

okresowe raporty

- Podjęcie rozmów z władzami samorządowymi dotyczących miejsc w przedszkolach/żłobkach dla dzieci osób pracujących i uczących się w Uniwersytecie

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

okresowe raporty

- Zorganizowanie wsparcia wewnątrz Uniwersytetu w zakresie opieki nad dziećmi, członkami rodziny o specjalnych potrzebach, starszymi członkami rodziny, itp

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

okresowe raporty

- Rozwój infrastruktury Uniwersytetu przyjaznego rodzicom z małymi dziećmi

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

okresowe raporty

Budowanie równowagi między obowiązkami rodzinnymi, zawodowymi i wynikającymi z uczenia się

- Stworzenie wytycznych sprzyjających planowaniu spotkań roboczych uwzględniających równowagę praca – rodzina lub uczenie się – rodzina

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring terminów organizowania spotkań

- Monitorowanie potrzeb i reagowanie na problemy zgłaszane przez osoby pracujące i uczące się w Uniwersytecie

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

okresowe raporty

Ułatwianie osobom pracującym i uczącym się ponownego wdrożenia się w proces pracy lub uczenia się w sytuacji powrotów (np. po urlopie związanym z rodzicielstwem, urlopie dla poratowania zdrowia)

- Wprowadzenie praktyk typu „pozostawania w kontakcie” dla osób długotrwale korzystających z uprawnień rodzicielskich

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring danych kadrowych oraz danych zgromadzonych w USOS

- Zaprojektowanie i wdrożenie procesu ponownego wprowadzania na stanowisko dla osób powracających z długotrwałych urlopów związanych z rodzicielstwem

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring procesu powrotu z urlopów związanych z rodzicielstwem

- Rozpowszechnianie informacji na temat warunków korzystania z urlopów rodzicielskich przez oboje rodziców

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring newslettera, treści mediów uniwersyteckich

- Wdrożenie działań umożliwiających mężczyznom aktywne włączanie się w opiekę nad dziećmi

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring danych kadrowych

Kierownictwo i podejmowanie decyzji

Cel strategiczny:

Zapewnienie równowagi płci i różnorodności w procesach i podmiotach decyzyjnych.

Grupa docelowa:

osoby pracujące (NA i NNA) oraz osoby uczące się w Uniwersytecie

Kierunki działań:

Wspieranie działań na rzecz odpowiedniej reprezentacji kobiet i mężczyzn we wszystkich strukturach Uniwersytetu, odzwierciedlającej rzeczywiste proporcje płci społeczności akademickiej

Grupa docelowa:

Kolegialne organy Uniwersytetu; osoby pełniące funkcje kierownicze; kolegia, komisje, rady i inne organy kolegialne; organy doradcze i opiniotwórcze niebędące organami Uniwersytetu

Cele operacyjne:

Promocja równości płci i różnorodności w reprezentowaniu Uniwersytetu.

Przykładowe aktywności:

- Promowanie (np. poprzez *Kodeks dobrych praktyk*) zrównoważonej reprezentacji płci we wszystkich wydarzeniach organizowanych w Uniwersytecie (osobno dla komitetów naukowych i organizacyjnych konferencji), w zespołach, komisjach eksperckich, w zakresie przewodniczenia wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim itd. Upowszechnienie zaleceń w tym zakresie na poziomie wszystkich jednostek

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring danych na temat udziału kobiet i mężczyzn w komitetach naukowych i organizacyjnych konferencji, zespołach i komisjach eksperckich itp. oraz w programach wydarzeń naukowych i popularyzatorskich

- Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważnej reprezentacji kobiet i mężczyzn w gremiach opracowujących i wprowadzających akty i strategie dotyczące równości (w tym PRP)

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

ewaluacja *Planu*

Cele operacyjne:

Równoważenie reprezentacji kobiet i mężczyzn w podmiotach zarządzających i w procesach decyzyjnych.

Kierunki działań:

Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważnej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych zaangażowanych w proces decyzyjny

Przykładowe aktywności:

- Zalecenie dążenia do równoważnego udziału przedstawicieli obu płci z uwzględnieniem konieczności spełnienia odpowiednich procedur i zapewnienia poziomu merytorycznego
- Formułowanie i wdrażanie wytycznych dotyczących naprzemiennego powierzania przewodniczenia w organach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

rewizja dokumentów Uniwersytetu oraz monitoring faktycznej reprezentacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych strukturach, w oparciu o strony internetowe Uniwersytetu

Grupa docelowa:

Organy Uniwersytetu; osoby pełniące funkcje kierownicze

Cele operacyjne:

Uwrażliwienie na kwestię równości i oraz wzrost kompetencji w zakresie zarządzania różnorodnością

Kierunki działań:

Uświadamianie znaczenia oraz wspieranie rozwoju kompetencji uczestników procesu decyzyjnego w zakresie równości płci i zarządzania różnorodnością

Przykładowe aktywności:

- Wskazanie osobom pełniącym funkcje kierownicze obowiązku aktywnego wsparcia i promowania wysiłków na rzecz równości płci; podnoszenie kompetencji z zakresu zarządzania różnorodnością

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

rewizja aktów prawnych Uniwersytetu; harmonogram i program szkoleń

- Regularne spotkania monitorujące implementację założeń *Planu Równości Płci* z władzami Uniwersytetu oraz kluczowymi uczestnikami procesu decyzyjnego w celu zwiększenia odpowiedzialności za Plan, a także wzmocnienia potencjału i zwiększenia jego wpływu

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

roczne harmonogramy spotkań; protokół ze spotkania

Grupa docelowa:

osoby pełniące funkcje kierownicze

Cele operacyjne:

Wzmocnienie potencjału płci niedoreprezentowanej w procesie decyzyjnym.

Kierunki działań:

Wspieranie rozwoju kompetencji osobistych uczestników procesu decyzyjnego

Przykładowe aktywności:

- Oferowanie kursów mentoringu i wzmocnienia potencjału w celu poprawy widoczności, pewności siebie, umiejętności negocjacyjnych i przywódczych, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb płci niedostatecznie reprezentowanej

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

roczne harmonogramy szkoleń; program szkolenia

Grupa docelowa:

otoczenie Uniwersytetu

Cele operacyjne:

Retoryka równości płci zwiększająca „widzialność” płci niedoreprezentowanej w procesie decyzyjnym.

Kierunki działań:

Uwzględnianie perspektywy płci w języku i obrazach dokumentów oraz kanałów komunikacyjnych

Przykładowe aktywności:

- Sformułowanie zaleceń w zakresie stosowania języka inkluzywnego oraz możliwości jego wykorzystania w języku formalnym w Uniwersytecie
- Regularne weryfikowanie wszelkich tekstów, komunikatów, obrazów z punktu widzenia równości płci i różnorodności w procesie decyzyjnym

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

rewizja dokumentów Uniwersytetu, monitoring strony internetowej

Bezpieczeństwo

Cel strategiczny:

Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy seksualnej.

Grupa docelowa:

Osoby pracujące (NA i NNA)
oraz osoby uczące się w Uniwersytecie

Kierunki działań:

Zapewnienie wsparcia prawnego i psychologicznego osobie doświadczającej dyskryminacji

Cele operacyjne:

Zapewnienie systemu wsparcia dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć.

Przykładowe aktywności:

- Wypracowanie jednolitej, opartej na zasadach poufności i dyskrecji ścieżki postępowania („krok po kroku”) w przypadku zgłoszenia przypadków dyskryminacji ze względu na płeć

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

zamieszczenie informacji na temat ścieżki wsparcia na stronie Uniwersytetu; monitoring podjętych działań podmiotów odpowiedzialnych za kwestie równości na Uniwersytecie

- Zorganizowanie profesjonalnego systemu pomocy prawnej i psychologicznej dla osób doświadczających dyskryminacji lub przemocy ze względu na płeć

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

monitoring podmiotów odpowiedzialnych za kwestie równości w Uniwersytecie; coroczne sprawozdania z działalności wspierającej w zakresie liczby oraz skutków podjętych interwencji

Grupa docelowa:

Osoby pracujące (NA i NNA)
oraz osoby uczące się w Uniwersytecie

Kierunki działań:

Identyfikacja oraz wypracowanie zbioru dobrych i złych praktyk w różnych relacjach akademickich (np. student–student; student–nauczyciel; nauczyciel–nauczyciel; pracownik–pracownik; student–pracownik)

Cele operacyjne:

Zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć poprzez działania prewencyjne o charakterze edukacyjnym.

Przykładowe aktywności:

- Promocja inkluzywnych, równościowych postaw w przestrzeni akademickiej

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

opracowanie *Kodeksu dobrych i złych praktyk*, monitoring wewnętrznych dokumentów z perspektywy promowania prawidłowych postaw w zakresie równości

- Okazjonalne wydarzenia o charakterze naukowym oraz społeczno-kulturowym o tematyce dyskryminacji ze względu na płeć i przemoc promowane w przestrzeni Uniwersytetu

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

rejestrowanie wydarzeń

Grupa docelowa:

Osoby pracujące (NA i NNA)
oraz osoby uczące się w Uniwersytecie

Kierunki działań:

Powołanie podmiotów monitorujących oraz koordynujących działania w zakresie równości, niedyskryminacji i różnorodności

Cele operacyjne:

Koordinacja i monitoring działań w ramach wdrażania PRP.
Komunikowanie wniosków.

Przykładowe aktywności:

- Powołanie *Komisji ds. równości*

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

coroczne sprawozdanie przedkładane rektorowi, publikacja dokumentu na stronie Uniwersytetu

- Powołanie *Obserwatorium Równości*

Sposób monitorowania i źródła weryfikacji:

okresowe raporty Obserwatorium publikowane na stronie Uniwersytetu

WDROŻENIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Zespół
Komisja
Obserwatorium



WDROŻENIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

6

Przyjęcie *Planu* przyczyni się do dalszego przekształcania Uniwersytetu Śląskiego w uczelnię nowoczesną, otwartą na różnorodność oraz dbającą o równe prawa każdej z członkiń i każdego z członków jego wspólnoty. Wymiernym rezultatem wdrożenia *Planu* będzie postrzeganie Uniwersytetu jako miejsca, w którym kariera zawodowa, uczenie się i rozwój osobisty nie podlegają żadnym ograniczeniom związanym z płcią. Może to wpłynąć na wzrost widzialności Uniwersytetu oraz zainteresowania studiowaniem, doktoryzowaniem się lub podjęciem zatrudnienia w Uniwersytecie przez kandydatki i kandydatów o wysokim potencjale i różnorodnym doświadczeniu (w tym zdobytym w uznanych ośrodkach akademickich w Europie i na świecie).

Wdrożenie *Planu* będzie wymagało od wspólnoty Uniwersytetu gotowości do zrozumienia istoty przyjętych kierunków działań oraz zaangażowania w ich realizację, które przełożą się na osiągnięcie zakładanych celów. Na poziomie zarządczym działania wdrożeniowe będą wymagały kompleksowego i usystematyzowanego podejścia, uwzględniającego różne formy komunikacji z członkiniami i członkami wspólnoty Uniwersytetu oraz reagowania na nieoczekiwane zdarzenia, które pojawiając się, mogą opóźnić realizację *Planu*. Uniwersytet, wdrażając *Plan*, wykorzysta maksymalnie dostępne mu zasoby, w szczególności ludzkie i finansowe, w celu stopniowego osiągnięcia pełnej realizacji przyjętych celów.

Biorąc pod uwagę powyższe, rekomenduje się powołanie zespołu odpowiedzialnego za wdrożenie *Planu*, który w terminie sześciu miesięcy od wejścia w życie zarządzenia Rektora Uniwersytetu przygotowuje szczegółowy harmonogram działań związanych z realizacją przyjętych w Uniwersytecie założeń ukierunkowanych na zapewnienie w nim równości płci i poszanowania różnorodności.

Jednocześnie w perspektywie długoterminowej zakłada się regularne przeglądy *Planu* i okresowe aktualizowanie wskazanych w nim kierunków działań w związku ze zmieniającymi się wymogami otoczenia i oczekiwaniami wspólnoty Uniwersytetu. Działania te będą realizowane w dialogu ze społecznością akademicką śląskiej *Alma Mater* oraz w ścisłej współpracy z podmiotami Uniwersytetu odpowiedzialnymi za kształtowanie wartości akademickich, przestrzeganie standardów etycznych obowiązujących we wspólnocie Uniwersytetu oraz zapewnienie ochrony praw osób uczących się.

Płeć

to pojęcie odnoszące się do...



Badania doświadczeń kandydatów (*Candidate Experience*)

to badania odnoszące się do sumy doświadczeń i wrażeń osób kandydujących na stanowisko pracy z przebiegu procesu rekrutacyjnego, w celu monitorowania efektywności i zgodności z prawem procesów rekrutacyjnych.

Badania doświadczeń pracowników (*Employee Experience*)

to badania odnoszące się do sumy doświadczeń wynikających z relacji z pracodawcą na wszystkich etapach jej istnienia, poczynając od procesu rekrutacji, aż po jej zakończenie.

Dyskryminacja ze względu na płeć

to każde nieuzasadnione obiektywnymi przesłankami zróżnicowanie lub nierówne traktowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uniemożliwienie osobom którejkolwiek z płci korzystania na równi z inną płcią z należnych jej praw. Za dyskryminację nie uważa się natomiast przyjmowania środków szczególnych, których celem jest wyrównywanie szans wszystkich członkiń i członków wspólnoty Uniwersytetu.

Kodeks dobrych i złych praktyk

to dokument promujący prawidłowe postawy w różnych relacjach akademickich ze szczególnym uwzględnieniem idei równouprawnienia, który zawierać będzie opis zachowań pożądaných i aprobowanych, ale także katalog złych praktyk i postaw, które Uniwersytet stanowczo dezaprobuje.

Komisja ds. równości

to podmiot powoływany przez rektora, nadzorujący przestrzeganie zasady równego traktowania w Uniwersytecie w celu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć w przestrzeni akademickiej. Komisja opracuje możliwe sposoby rozwiązywania problemów wynikających z naruszenia zakazu tego typu dyskryminacji, a także będzie podmiotem odpowiedzialnym za funkcjonowanie systemu wsparcia dla osób jej doświadczających.

Nauczyciel akademicki

to osoba różnej płci, zatrudniona w Uniwersytecie i zajmująca się kształceniem lub prowadzeniem działalności naukowej lub artystycznej, zatrudniona na stanowisku badawczym, badawczo-dydaktycznym lub dydaktycznym.

Obserwatorium Równości

to podmiot, którego celem będzie prowadzenie zintegrowanych działań badawczych m.in. w zakresie równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie. Jego głównym zadaniem będzie analiza bieżących działań oraz tworzenie raportów na temat równości w Uniwersytecie w oparciu o badania ilościowe i jakościowe.

Osoba ucząca się

to osoba różnej płci ucząca się na studiach pierwszego i drugiego stopnia, jednolitych magisterskich, doktoranckich, w szkołach doktorskich, studiach podyplomowych oraz w innych formach kształcenia w Uniwersytecie.

Otoczenie

to różnego rodzaju zewnętrzne podmioty gospodarcze, klasy, organizacje pozarządowe, instytucje edukacyjne oraz instytucje społeczne, współpracujące lub mogące współpracować z Uniwersytetem.

Płeć

to pojęcie odnoszące się do osób płci żeńskiej, męskiej lub innej.

Polityka OTM-R (*Open Transparent and Merit-based Recruitment*)

to polityka związana z prowadzeniem rekrutacji pracowników w oparciu o otwarte, transparentne i merytoryczne kryteria, za pomocą której możliwe jest zapewnienie równych szans osobom aplikującym na stanowisko pracy; to jeden z kluczowych obszarów wskazywanych przez *Europejską Kartę Naukowca* oraz *Kodeks postępowania przy rekrutacji naukowców*. W Uniwersytecie polityka OTM-R stanowi załącznik nr 7 do *Regulaminu w sprawie szczegółowej organizacji, trybu i warunków przeprowadzania postępowania konkursowego przy zatrudnianiu nauczycieli akademickich*.

Pracownik niebędący nauczycielem akademickim

to osoba różnej płci zatrudniona w grupie pracowników administracyjnych, bibliotecznych, dokumentacji i informacji naukowej, badawczo-technicznych i inżyniersko-technicznych, pracowników Wydawnictwa Uniwersytetu oraz innych pracowników obsługi.

Równość płci

to stan, w którym osoby różnej płci posiadają równe prawa, obowiązki oraz możliwości.

Równość szans

to stan, w którym każda z osób tworzących wspólnotę Uniwersytetu, będąca w tej samej lub porównywalnej sytuacji, ma, niezależnie od płci, te same prawa i realne możliwości pełnego uczestnictwa w dostępnych dziedzinach życia akademickiego.

Równowaga płci (zrównoważona reprezentacja)

to stan, w którym w różnych działaniach Uniwersytetu uwzględniony jest zbilansowany udział osób różnej płci; w szczególności chodzi tu o preferencję na rzecz przedstawicieli grupy niedoreprezentowanej w sytuacji spełnienia wymogów formalnych i posiadania porównywalnych kompetencji.

Wspólnota Uniwersytetu

to społeczność, którą tworzą pracowniczki i pracownicy, doktorantki i doktoranci oraz studentki i studenci.